

n°08

KITS CU

S'organiser en staff



www.lesscouts.be



RÉCAPITULATIF DU KIT CU

Enjeux de la thématique pour le conseil d'unité

- Prendre conscience que la qualité de l'animation dépend, entre autres, de l'organisation du staff.
- Faire le point sur le fonctionnement en staff, non pas sur un plan interpersonnel mais plutôt dans une perspective d'action et d'efficacité.
- Apprendre au staff à s'arrêter sur son organisation.
- Envisager des pistes d'amélioration ou de nouvelles façons de fonctionner.

Objectifs

Ce dispositif de conseil d'unité aidera l'animateur à s'améliorer dans ces différents savoirs.

SAVOIR

- Élaboration d'un planning.
- Répartition des tâches.

SAVOIR-ÊTRE

- Écoute de l'autre.

SAVOIR-FAIRE

- Capacité d'analyse en vue de développer une organisation.
- Conscience de l'importance de la communication au sein d'un staff.
- Communiquer par écrit et à l'oral clairement.

Attentes du conseil d'unité



L'équipe d'unité retranscrit ci-après les demandes et attentes des animateurs par rapport à ce point. Ces attentes seront évaluées en fin de dispositif par le conseil d'unité.

.....

.....

.....

.....

ÉTAPE 1

NOUS FORMER EN CONSEIL D'UNITÉ

Accroche

10 min

Petit jeu de coopération : *Sans pied ni main*

Les animateurs forment des petits groupes de 5 personnes ou plus.

Le but du jeu est de tenir debout en groupe avec un nombre de pieds ou de mains, annoncé par l'animateur, touchant le sol. Chaque animateur doit être en contact avec au moins un autre.

L'animateur donne en nombre au hasard et précise le nombre de pieds et de mains qu'il comprend (exemple 13 = 7 pieds et 5 mains). Les joueurs s'organisent alors pour tenir ensemble sur 7 pieds et 5 mains.

Quand le groupe a réussi à tenir 5 secondes, de nouveaux nombres sont données.

Éveil

30 min

Le staff fonctionne ensemble, mais les animateurs sont tous différents, chacun avec son point de vue, sa manière de réagir, ses forces et ses faiblesses. Comment en tenir compte pour permettre à chacun de s'exprimer et de trouver sa place ?

Échange de points de vue

Qui participe ? Idéalement, tout le staff.

Disposition : tout le monde est assis à une table, de manière à ce que chacun puisse être vu de tous les autres. On désigne un responsable "lecture" et un responsable "signal".

Déroulement : chacun cache une main sous la table. Le responsable "lecture" lit l'une des phrases (voir annexe 1). Il peut choisir les phrases qui lui semblent les plus proches de problématiques liées à son staff.

Quand le responsable "signal" donne le signal, chacun présente sa main au-dessus de la table, pour exprimer sa position quant à la phrase énoncée (les responsables "signal" et "lecture" participent également).

VARIANTES

Ces nombres peuvent :

- être écrits sur des papiers que l'animateur tire au sort ;
- aller en décroissant ;
- être désignés par une flèche qui tourne sur un plateau de jeu.

Si les participants expriment des positions différentes ou s'ils considèrent que "ça dépend", on nuance, on s'explique mutuellement.

Chacun prépare sa main sous la table, en fonction du code suivant :

- poing fermé = absolument pas d'accord ;
- un seul doigt tendu = pas d'accord ;
- deux doigts tendus = plutôt pas d'accord ;
- trois doigts tendus = plutôt d'accord ;
- quatre doigts tendus = d'accord ;
- cinq doigts tendus = absolument d'accord.

Il n'y a aucune réponse toute faite à ces affirmations, mais il peut, en revanche, résulter de cette discussion un consensus, une règle, interne au staff, que chacun s'efforce de respecter.

La plupart de ces phrases concernent les réunions de l'année. Libre à vous d'en créer d'autres pour le camp ou pour mieux coller à votre réalité.

Attention, toutes les phrases proposées ne seront peut-être pas abordées par manque de temps. Il suffit juste de rappeler aux animateurs qu'ils pourront avoir l'occasion d'en discuter plus tard en réunion de staff s'ils le souhaitent.

MATÉRIEL

- Annexe 1 : *Un petit jeu de staff pour se mettre au point* (prévoir au moins un document par staff).

Apport

25 min

Le moment d'apport se passe en grand groupe. Vous affichez au mur deux grandes feuilles de papier. Sur l'une, la phrase « *L'organisation d'un staff dysfonctionne lorsque...* », sur l'autre « *L'organisation d'un staff fonctionne bien lorsque...* ».

Les animateurs forment deux équipes. Chacune a quelques marqueurs à sa disposition.

L'animation se passe en trois étapes :

1. Chaque équipe se voit attribuer l'une des feuilles. Les animateurs ont cinq minutes pour trouver un maximum d'idées différentes à mettre sur leur feuille.
2. Après cinq minutes, les feuilles sont inversées et c'est l'autre équipe qui doit ajouter des idées différentes de ce qui a déjà été dit. Vous donnez au préalable l'objectif à chacune des équipes de remplir au maximum leur feuille à la première étape afin que l'autre équipe ne sache plus quoi écrire à l'étape 2 (le but est de les motiver à trouver le plus d'idées possibles sans nécessairement désigner un vainqueur).
3. Ensemble, vous passez en revue ce qui est inscrit sur les feuilles. Ce qui n'est pas compris est clarifié par ceux qui ont écrit la proposition. Pour les situations problématiques, proposer des solutions sans aller dans le détail (en s'inspirant de la feuille « *L'organisation d'un staff fonctionne bien lorsque...* »).

Production

30 min

Les animateurs se regroupent en staff pour :

- pointer les enjeux actuels, faire un état des lieux de leur fonctionnement en staff ;
- choisir une manière encore plus efficace de fonctionner là où ça peut "coincer" ou parfois tout simplement là où ça peut être amélioré.

Pour aider la discussion, une grille d'analyse (annexe 2), ainsi qu'une liste de situations qui demandent de l'organisation (annexe 3) peuvent être données aux staffs.

Le staff note le constat actuel et les pistes concrètes d'amélioration possibles et celles retenues.

Si une action mise en place ne s'avère pas efficace, d'autres pistes restent très vite envisageables.

Cette grille est proposée pour guider la discussion du staff. Il peut tout à fait choisir un seul domaine pour discuter et revenir sur d'autres points à un autre moment. Il se peut aussi que le staff soit tout à fait satisfait de sa façon de s'organiser sur certains aspects.

Cela permet aussi de ne pas adopter trop rapidement une proposition sans grand changement mais d'envisager toutes les solutions possibles, même si au premier abord, elles ne semblent pas réalisables.

Bien souvent, dans une recherche de solution à un problème, on n'ouvre pas assez le débat vers des pistes beaucoup plus larges et riches, on a souvent tendance à rester cantonné dans ce qu'on connaît. Or recherche de solutions rime aussi avec créativité.

Le rôle du formateur durant la discussion en staff

- Il circule dans les groupes pour réajuster le débat ou relancer un staff sur certains dysfonctionnements qu'il a constatés.
- Il veille à ce que les staffs restent bien dans les faits. Soyons prudents de ne pas tomber dans une "séance de critiques" qui ne permettraient pas de construire une réflexion pratique.
- Il engage les staffs à aller au bout de leurs échanges en trouvant des solutions concrètes.

MATÉRIEL

- Annexe 2 : Grille d'analyse pour notre fonctionnement en staff.
- Annexe 3 : Situations qui demandent de l'organisation au staff.

Tu trouveras également un outil appelé CIRCEPT qui permet d'évaluer les compétences nécessaires au sein du staff dans *Balises pour l'animation scout* (chapitre *La relation*). C'est l'occasion de mettre en évidence la complémentarité des compétences pour s'organiser.

Retour sur soi

10 min

Chaque staff choisit l'une des pistes d'amélioration qu'il a retenue pour son fonctionnement et qu'il souhaite partager.

En grand groupe, un rapporteur présente cette réflexion sans entrer dans le débat.

Pour aller plus loin

Parfois, l'organisation relationnelle vaut aussi la peine d'être mise sur la table. Comment permettre aux nouveaux venus dans le staff de s'intégrer au fonctionnement existant ? Comment gérer un couple dans le staff ? Comment éviter de tourner en rond ? Comment désamorcer un conflit de personnes ? ...

Autant de questions que l'on peut aborder avant que la situation ne se présente, même si on décide de prendre une décision le moment voulu si cela pose problème.

Tu trouveras une série de fiches de mise en situation (annexe 4) qui évoquent un problème rencontré par un animateur.

En staff, il conviendra d'essayer de trouver une réponse à donner.

Au dos des fiches, la réponse du Docteur S. Elle n'est certes pas la seule possible mais permet au staff de confronter son idée avec une autre façon de faire. Cela pourra éventuellement relancer un débat.

La discussion, se terminerait par 2-3 idées maîtresses, 2-3 lignes de forces que le staff retire de l'exercice pour son propre fonctionnement.

Cette conclusion pour la vie en staff peut aussi être partagée avec les autres staffs de l'unité.

MATÉRIEL

- Annexe 4 : À vous, en staff, de jouer au Docteur S. !

ÉTAPE 2 : QUELLE MISE EN PRATIQUE POUR NOTRE CONSEIL D'UNITÉ ?

Décisions prises en conseil d'unité

Pour s'organiser en staff, noter ici les décisions prises :

SECTIONS	DÉCISIONS
BALADINS	
LOUVETEAUX	
ÉCLAIREURS	
PIONNIERS	

Pour adopter une organisation commune, en conseil d'unité, noter ici les décisions prises :

DÉCISIONS DU CONSEIL D'UNITÉ

Plan d'action

	BALADINS	LOUVETEAUX	ÉCLAIREURS	PIONNIERS
LISTE DES ACTIONS RÉALISÉES				
ÉCHÉANCE				
RESPONSABLE				
LISTE DES ACTIONS À MENER				
RESSOURCES INTERNES / EXTERNES				
OBJECTIFS À ATTEINDRE				



RESSOURCES POUR LE FORMATEUR

- **Balises pour l'animation scout**
- **Liste générale du matériel pour ce dispositif :**
 - Annexe 1 : *Un petit jeu de staff pour se mettre au point* (prévoir au moins un document par staff).
 - Annexe 2 : *Grille d'analyse pour notre fonctionnement en staff.*
 - Annexe 3 : *Situations qui demandent de l'organisation au staff.*
 - Annexe 4 : *À vous, en staff, de jouer au Docteur S. !*

Éditrice responsable : Christelle Alexandre
Édition : juillet 2016

UN PETIT JEU POUR SE METTRE AU POINT

La plupart de ces phrases concernent les réunions de l'année. Libre à vous d'en créer d'autres pour le camp ou pour mieux coller à votre réalité !

RÈGLES DU JEU

Qui joue ? Idéalement, tout le staff.

Disposition : tout le monde est assis à une table, de manière à ce que chacun puisse être vu de tous les autres. On désigne un responsable "lecture" et un responsable "signal".

Déroulement : chacun cache une main sous la table. Le responsable "lecture" lit la première des phrases qui figurent ci-contre. Quand le responsable "signal" donne le signal, chacun présente sa main au-dessus de la table, pour exprimer sa position quant à la phrase énoncée. Si les participants expriment des positions différentes ou s'ils considèrent que "ça dépend", on nuance, on s'explique mutuellement.

Chacun prépare sa main sous la table, en fonction du code suivant :

- poing fermé = absolument pas d'accord ;
- un seul doigt tendu = pas d'accord ;
- deux doigts tendus = plutôt pas d'accord ;
- trois doigts tendus = plutôt d'accord ;
- quatre doigts tendus = d'accord ;
- cinq doigts tendus = absolument d'accord.

Il n'y a aucune réponse toute faite à ces affirmations, mais il peut, en revanche, résulter de cette discussion une prise de position commune, une règle, interne au staff, que chacun s'efforce de respecter.

- Un animateur ne laisse jamais les scouts tout seuls.
- Tous les animateurs (sauf un arbitre) participent aux petits jeux.
- S'il pleut et qu'un scout a oublié de se munir d'une veste, un animateur lui prête la sienne.
- Tous les animateurs participent au conseil d'unité.
- À la fin de la réunion, tout le staff reste jusqu'à ce que le dernier scout soit parti, quel que soit son âge.
- Tout animateur a toujours un petit jeu "en réserve".

- Tous les animateurs doivent participer quand la section chante.
- Un animateur ne profère jamais ni gros mot ni juron.
- Un animateur n'hésite pas à s'asseoir par terre, à se salir.
- Un animateur appelle un scout par son prénom ou son totem ; il n'utilise pas les sobriquets dont les enfants/adolescents s'affublent parfois mutuellement.
- Un animateur signifie son "bonjour" et son "au revoir" à un scout par un salut scout, jamais par un bisou.
- Un animateur n'a ni chouchou ni préféré(e).
- Un animateur porte un uniforme impeccable.
- Un animateur participe à chaque réunion du début à la fin.
- Un animateur peut discuter avec un scout à l'écart du groupe si le besoin s'en fait sentir.
- Tous les animateurs s'efforcent collectivement de terminer la réunion à l'heure prévue.
- Quand ils participent à un jeu physique, les animateurs limitent volontairement leur propre force.
- Un animateur peut s'éponger le front avec son foulard, ou l'utiliser comme manique.
- Un animateur évite de sortir la veille d'une réunion pour être bien en forme avec ses scouts.
- Les animateurs se taisent pendant les rassemblements (sauf celui qui anime le rassemblement).
- Un animateur s'efforce de ne pas roter ou péter en réunion.
- Le mot "putain" est un gros mot ou un juron.
- Tout animateur a toujours un canif sur lui.
- Un animateur coupe son GSM pendant la réunion.
- Un animateur ne fume pas pendant les réunions.
- Tous les animateurs s'occupent des bobos.
- Au goûter, les animateurs se servent en dernier, s'il reste de la nourriture.
- Un animateur ne crache pas par terre.
- Les animateurs courent pour arriver aussi vite que possible au rassemblement.

GRILLE D'ANALYSE POUR NOTRE FONCTIONNEMENT EN STAFF

ORGANISATION À AMÉLIORER						
Constat actuel						
Pistes concrètes d'amélioration possible						
Piste retenue par notre staff						

SITUATIONS QUI DEMANDENT DE L'ORGANISATION AU STAFF

LES RÉUNIONS DE STAFF

- Notre moment de réunion et sa fréquence.
- La préparation du contenu de la réunion (qui ? comment ? quoi ?).
- La préparation individuelle : avec quoi arrive chacun ?
- La gestion du tempo de la réunion.
- La gestion de la décision et son suivi.
- La manière de communiquer en staff.

LE PROGRAMME DES ACTIVITÉS

- Le moment où il est réalisé (mois par mois, en début de trimestre, d'année ?).
- Variété du programme ?
- La place laissée aux envies, aux projets des scouts ?

LA PRÉPARATION DE NOS ANIMATIONS

- Notre créativité, notre originalité.
- Le choix des thèmes.
- La place de chacun dans la préparation.
- La place de chacun dans l'animation des activités.
- L'explication des activités : rôle de chacun.
- Le choix et le repérage des lieux d'activités.
- Le matériel dont nous avons besoin est-il prêt à temps ?

LES TÂCHES MATÉRIELLES ET ADMINISTRATIVES

- La liste des inscrits (Qui la gère ? Comment la tenir à jour ? Comment communiquer les changements ?).
- Les fiches médicales (Quand les faire remplir ? Qui les gère ? Quand les emporte-t-on ?).
- La gestion de l'argent (Qui gère ? Dépense-t-on trop ?).
- L'entretien du local (Comment s'organiser ?).
- La gestion du matériel.

LES RELATIONS AVEC LES PARENTS

- Qui les contacte ?
- Comment les contacter ?
- Quand les rencontrer ?
- Convocations.
- Comment réunir le contenu ?
- Comment s'organiser pour la forme ?

À VOUS, EN STAFF, DE JOUER AU DOCTEUR S. !

Ils ne démarrent pas !

Cher Docteur S.,

Nous sommes cinq dans le staff depuis septembre. Trois plus anciens (cela fait quatre ans qu'on est ensemble) et deux nouveaux, Puma et Lynx. Cela fait maintenant plus d'une demi-année qu'ils sont avec nous. On a essayé depuis le début de les intégrer dans nos sorties pour mieux se connaître. On sait qu'on va bientôt partir, alors, on leur laisse plein de place pour amener des idées et des activités. Mais rien à faire, ils arrivent les mains vides aux réunions de staff, ils suivent de loin. Cela devient lourd. Les parents ne les connaissent même pas, ils ne vont jamais vers eux. On commence à se demander avec les autres s'ils vont un jour prendre leurs responsabilités. Le camp approche et il faudrait mettre les choses au point. Comment leur faire comprendre ?

Akela sort avec Bagheera

Cher Docteur S.,

Je suis Baloo à la meute de Hastière depuis deux ans. Je trouve cela très amusant et plus j'avance, plus j'ai l'impression que comme animateur je peux apporter quelque chose aux enfants. C'est difficile à expliquer mais plus les semaines passent, plus je prends conscience que j'ai un rôle important. Mais voilà. J'arrive de plus en plus avec les pieds de plomb en réunion de staff. Cela m'énerve de voir les amourettes entre Akela et Bagheera. C'est pas grand chose mais c'est casse-pieds à la longue. En plus, j'ai l'impression que Bagheera en fait de moins en moins et qu'elle joue à la femme du chef. Je me dis que dix jours de camp comme cela, ce ne sera pas marrant. On est là pour les enfants quand même !

.....
Réponse du Docteur S.
.....

On entend souvent ce genre de situation, où deux générations d'animateurs cohabitent assez difficilement. On peut essayer de comprendre : d'un côté, trois anciens, assez à l'aise sans doute, qui font rouler la boutique. De l'autre, deux nouveaux, qui voient que ça roule, qui sont peut-être impressionnés, qui dans leur tête imaginent peut-être qu'ils n'arriveront jamais à parler comme cela aux scouts, à préparer un raid aussi complet...

Il va falloir du temps pour qu'ils se sentent des vôtres ! C'est génial déjà de les intégrer dans vos sorties ! Peut-être pourriez-vous leur demander d'en organiser une, bien à leur goût. C'est sûr qu'ils ont besoin comme tout nouvel animateur de prendre confiance. Un de vous pourrait inviter Puma à préparer avec lui le prochain jeu de 24 h, en lui disant carrément que c'est un peu pour apprendre et que c'est un peu aussi pour ne pas toujours tourner en rond avec les mêmes idées. Dès que Puma en aura une d'ailleurs, il faudra essayer de l'exploiter à fond, de jouer le jeu de lui laisser de la place.

De la place ! C'est sans doute de cela dont ils vont avoir besoin pour s'éclater. Tant qu'il n'y a pas un trou, personne ne le bouche ! Théorie mille fois vérifiée dans nos staffs ! Un groupe de plus anciens doit accepter qu'après lui, ce sera différent, qu'il y aura moins d'expérience, que fatalement des choses vont changer ! Il faut se préparer à faire de l'espace ! Et si nos deux amis ne sont pas prêts en septembre, un de vous peut rester encore un peu, ou l'animateur d'unité peut demander à un animateur d'un autre staff de composer avec eux une nouvelle équipe.

À l'approche du camp, il serait temps de passer une soirée avec tout le staff pour faire le point sur comment tout le monde se sent, sur ce que chacun attend de chacun. Pas une soirée "pour crever l'abcès"... simplement un moment pour se parler, calmement, et oser dire les non-dits, oser chercher des idées pour que tout le monde soit plus à l'aise !

.....

.....
Réponse du Docteur S.
.....

Évidemment qu'on est là pour les enfants ! Toi-même, tu sens de plus en plus que tu prends cette fonction à cœur. Mais bon, on ne peut pas empêcher deux êtres de tomber amoureux ou de vivre une relation forte entre eux ! On ne peut pas décréter : « *Dans un staff, personne ne sort avec personne !* ».

Toi, cela te gêne de voir les réunions un peu perturbées par des gestes d'affection qui devraient rester dans l'intimité de leurs auteurs. Akela et Bagheera sont peut-être sur leur petit nuage et ne s'en rendent pas compte. Alors, je ne vois qu'une solution : leur dire. Gentiment, mais leur expliquer ce que cela te fait, à toi, comme impression. Peut-être n'es-tu pas le seul à être ennuyé par cela dans le staff... Ce sera plus facile de le dire à deux ou trois. Juste pour ramener les amoureux à leur statut de membres d'une équipe ! Cela aidera sans doute Bagheera à elle aussi redevenir animatrice à part entière. Tu peux aussi lui dire seul à seul ton sentiment.

C'est sûr qu'il vaut mieux en parler dès que possible, ne pas attendre que cela dégénère au camp : tu as le droit d'y partir serein, dans une équipe que tu sens dans de bonnes conditions pour offrir un merveilleux moment aux enfants !

.....

On tourne en rond !

Cher Docteur S.,

Dans mon staff, les relations sont bonnes, depuis longtemps. On s'apprécie fort, on s'appuie fort les uns sur les autres, pas uniquement dans le scoutisme.

Je crois que plus tard, on essaiera de ne pas se perdre. Mais bon, cela fait plusieurs fois déjà qu'on a le même sentiment : on commence à manquer un peu de peps, d'idées nouvelles, on cale quand on construit un jeu. Nos réunions finissent par devenir lourdes, on s'énerve à la limite !

Deux coqs sur un même tas de fumier

Cher Docteur S.,

Cela devient dur à vivre parfois ! Avec Hibou, c'est la tension perpétuelle ! Dès que j'ai une idée, soit il la démolit, soit il essaie de la reprendre à son compte pour être sûr d'avoir les lauriers.

Et moi, je ne me laisse pas faire ! Les autres nous regardent un peu perdus ! Je ne sais pas comment cela va se terminer !

.....
Réponse du Docteur S.

Contre la routine, je peux vous prescrire plusieurs remèdes. Ils ne sont pas incompatibles les uns avec les autres. Ce qui me rassure, c'est que vous êtes conscients de toucher un peu à vos limites pour le moment et que vous avez encore envie de bouger !

C'est évident que vivre en staff, c'est s'enflammer pour de nouveaux projets ! Pour un scout, c'est la même chose ! Alors... peut-être pourriez-vous jouer un peu plus sur cette vieille intuition de BP : « *Ask the boy* » ! Je suis persuadé qu'il faut plusieurs années pour oser le scoutisme, pour oser ce qu'il a de révolutionnaire : partir des envies du scout, oser jouer le conseil, essayer d'autres types d'activités comme le projet ou les ateliers !

Je vous recommande aussi les bouquinistes, les magasins de jeux, les formations en tout genre, les rencontres avec d'autres staffs. Quand on tourne en rond, il faut élargir le cercle ou le quitter ! Allez vite voir ailleurs !

Et puis, pourquoi ne pas se poser une autre question : ne ferait-on pas bien de se séparer, de garder nos bons souvenirs, et de repartir vers d'autres projets, dans une autre section, dans une section ou une unité à créer ? Autant commencer à y penser !

.....

.....
Réponse du Docteur S.

C'est difficile de répondre à une telle question : qui êtes-vous, comment vivez-vous ces situations ? Dans une équipe, il y a des caractères ou des personnalités difficiles à marier. De là à dire que c'est impossible qu'elles vivent ensemble, il y a une marge. Mais ces personnes vont avoir besoin de souvent régler leur relation, de se dire les effets que telle parole ou tel comportement provoque chez elles. Hibou et toi avez déjà évoqué ce sentiment de rivalité, de tension ? Parfois, chacun imagine à la place de l'autre ce qu'il pense, on vit dans les interprétations, les non-dits... Et cela n'arrange rien. Je sais qu'il faut du courage pour aborder un tel sujet ! Cela peut se faire autour d'un bon repas ! C'est plus facile à digérer ! Il ne s'agit pas de démolir l'autre, de lui dire "ses quatre vérités". C'est bien plus subtil : il s'agit plutôt de se dire, de dire ce que cela me fait quand tu cherches toujours à prendre le dessus. Pour l'autre, cela peut être une révélation totale ! Se parler, chercher à se comprendre ou décider ensemble que chacun s'épanouirait mieux dans une équipe différente.

.....

Nos réunions de staff sont interminables

Cher Docteur S.,

Nous sommes six dans le staff. On a décidé de se voir un vendredi soir sur deux pour préparer les réunions. On commence à 20h et cela se termine de plus en plus tard, enfin, de plus en plus tôt le lendemain. C'est con parce qu'à la limite, on arrive crevés à la réunion du samedi ! Je ne sais pas, on traîne, on raconte tout ce qu'on a fait la semaine et il est quasi onze heures quand on commence à chercher des idées. Au début, c'était marrant, mais là, cela devient pénible.

Ils nous bassinent avec leur formation

Cher Docteur S.,

Il y a eu une crise dans le staff samedi dernier. Aurore et Christophe ont expliqué lors de la réunion de staff que notre système d'évaluation avec les gommettes de couleur, c'était un peu nul, qu'on n'était pas à l'école, que les scouts devaient réfléchir eux-mêmes à leurs découvertes et patati et patata. Tout cela parce qu'ils sont allés à une formation " T je ne sais combien " pendant les vacances de Noël et qu'ils ont pris pour argent comptant les doux rêves de la fédé, de la méthode scout et tout ça. Attention, moi je n'ai rien contre ces gens-là et je sais bien qu'il faut que tout le monde mange et paie ses factures. N'empêche que chaque fois qu'il y a un animateur qui revient de là, c'est la merde dans le staff.

Aurore et Christophe sont partis un peu fâchés quand on leur a dit que nous, ça faisait cinq ans qu'on faisait comme cela et que ça marchait bien. C'est bête parce qu'ils sont motivés et que ce n'était pas le but de leur faire mal.

.....
Réponse du Docteur S.

Ah oui, même entre bons copains, une réunion qui traîne, cela devient difficile à vivre ! Au moment où l'on s'y met, personne n'est en condition de réfléchir ! Je crois que vous devez d'abord remettre sur la table la question du meilleur moment pour vous voir. Est-ce le vendredi soir quand tout le monde rentre chez lui et a envie d'y rester un peu ? A vous de voir.

Ce qui est sûr, c'est que chacun doit se donner un peu de discipline et aller vite sur le récit de l'anniversaire complètement foireux de Marie-Odile à cause de Jean-Pierre qui a dit à Sophie un truc pas possible sur Jérôme qui est quand même un mec trop quoi je te jure. Il faut un animateur de réunion. Il peut proposer que chacun raconte le truc hyper drôle et le bazar méga flop en trois minutes. Parce qu'après, on travaille : on a telle, telle et telle choses à faire, au minimum. Oui, il faut se donner du rythme. Cela va faire bizarre pour l'animateur responsable de jouer ce rôle la première fois... Il doit juste se rassurer en sachant que tout le monde finira par apprécier !

Il faut aussi utiliser un peu de technique pour avancer : un brainstorming pour trouver le nom d'un personnage pour démarrer un jeu, un retour sur les envies exprimées lors du dernier conseil, un tableau ou un panneau pour noter les idées, des petites synthèses intermédiaires pour permettre à chacun de continuer à réfléchir. Conduire une réunion, cela s'apprend ! Les librairies débordent de bouquins pas chers sur le sujet !

Et puis, une réunion de staff, cela se prépare : à quoi faut-il que chacun réfléchisse dans son bain, en auto, ou au dîner d'anniversaire de sa belle-mère pour la prochaine fois ? Tiens, et si on se voyait à deux pour arriver avec une proposition dans un mois ?

Régulièrement, un staff doit repenser un peu à sa meilleure manière de bosser ! Inutile de rester à se lamenter sur son piètre fonctionnement ! On peut toujours changer les choses, suffit d'en parler et de chercher de vraies solutions !

.....

.....
Réponse du Docteur S.

D'après mes renseignements, toi tu n'as jamais participé à une formation. Je ne sais pas pourquoi, c'est ton histoire et personne ne veut te juger. Tu dois comprendre que si d'autres y vont, y investissent du temps, ils ont envie que cela serve à quelque chose. Ils ont envie d'essayer des choses. Peut-être disent-ils leur envie de changement un peu maladroitement. Ils ont découvert d'autres moyens... et ils ne veulent pas que cela en reste au stade des idées ! Et toi, tu te sens un peu bousculé. C'est normal.

Moi je te propose ceci : tu oublies que leurs idées, ils les ont trouvées en formation et tu leur fais le cadeau d'en parler, tu leur laisses le temps d'expliquer et même d'essayer avec les scouts. Après tout, ils sont l'avenir du staff ! C'est génial de ta part d'essayer de les lancer ! Ils n'ont pas suivi la même route que toi, non, mais tu vas leur faire confiance, tu vas leur permettre d'essayer ! Oublie la fédé si c'est ça qui te dérange ! Ou vas-y une fois, ce n'est pas un club fermé, il y a assez d'invitations en tout genre !

.....

Partir puisqu'on l'a décidé

Cher Docteur S.,

C'est sans doute un peu tard pour vous écrire. Je suis dans un staff depuis trois ans, c'était une chouette équipe. En juillet, on va faire notre dernier camp. On voulait tous partir en même temps, parce que c'est ensemble qu'on a tout vécu.

L'animateur d'unité n'est pas chaud et m'en a parlé. J'hésite un peu mais d'un côté, me retrouver seule après ces chouettes années... Et je crois que les autres se sentiraient un peu trahis aussi.

Conclusions pour notre staff

Les choses qui nous ont marqués lors de la discussion :

Ce que nous allons retirer/garder pour notre vie en staff :

.....
Réponse du Docteur S.
.....

Tu hésites. Souvent, les animateurs annoncent très tôt leur départ. Parfois, chez certains, on a l'impression que c'est pour rendre leur décision plus ferme. Les carrières d'animateurs sont très courtes en moyenne. C'est dommage de s'en aller au moment où on va peut être pouvoir donner le meilleur de soi-même. Mais c'est comme cela.

Mais toi, tu hésites un peu. Prends ton temps pour réfléchir. Évidemment, sans les autres, ce ne sera plus comme avant. Une époque sera révolue. Mais tu vas peut-être pouvoir lancer un nouveau staff, essayer une nouvelle responsabilité et ça, c'est génial. L'animation te tente encore, tu as encore des projets personnels ? Je crois que pas un de tes copains ne t'en voudrait de continuer à essayer de vivre quelque chose qui te plaît ! Parles-en franchement avec eux, cela te rassurera peut-être très vite !

.....